

勇担使命，构建高质量发展生产链供应链

——宝武“新阶段、新战略、新模式”大家谈（四）



融入车间发展各个方面

中南钢铁中南股份轧材厂

棒材车间副主任(主持工作) 陈小星

通过深入学习宝武第二次党员代表大会和第十七期决策人研修会精神，我对“新阶段、新战略、新模式”有了更深刻的认识。宝武进入高质量发展新阶段，对棒材车间的生产运营提出了更高要求，新战略为我们锚定了目标，新模式则提供了实现路径。

宣贯培训中强调的创新与效率提升，与棒材车间实际工作紧密相连。棒一线“双高棒”改造后，我们通过团队协作实现生产效率突破，5月份打破班产、日产纪录累计22次，后续会进一步深化管理模式创新。针对设备消缺和技术难题，持续强化攻关小组“车间负责人牵头与专业人员分区管控”的协作机制，联动维检、设备室等，建立设备故障快速响应通道，利用大数据分析设备运行状态，提前预判潜在问题，降低停机率。同时，优化“达产贡献龙虎榜”，将质量、能耗等指标纳入考核，配套阶梯式奖励方案，激发员工积极性。

在降本增效方面，立足轧材厂棒材车间生产全流程，细化坯料衔接方案，根据炼钢

节奏动态调整加热炉装料计划，减少坯料等待时间；优化加热操作曲线，策划开发智能控制系统精准调节煤气用量，持续巩固煤气单耗下降成果。此外，加大技术创新推广力度，以移动式轧机换孔及辊缝调节装置为样板，鼓励员工开展“微创新”，对提升更换辊环效率等持续优化，推动棒材车间生产向智能化、高效化迈进，切实将“新阶段、新战略、新模式”要求融入车间发展的各个方面。

着力打造现代一流采购供应链体系

欧冶工业品华中大区

党委书记、副总经理 竺永平

宝武当前迈入了全面建设世界一流企业的全新发展阶段，将欧冶工业品纳入大共享的重要组成部分，要求欧冶工业品着力发挥集采整合优势，构建高质量工业品采购供应链。

华中大区作为欧冶工业品“一总部多基地”运营模式下的重要业务单元，深刻认识到宝武“新阶段、新战略、新模式”给我们带来的全新机遇和发展要求。华中大区要始终不渝贯彻欧冶工业品建设高质量工业品采购供应链管理服务公司的发展定位，坚持不懈通过建设丰富和具有强大竞争力的工业品商品线，持续提升优质高效的全流程工业品采购管理服务体系，体现工业品采购“更增值、更协同、更专业、更廉洁、更扎实”，为钢铁基地穿越行业发展周期作出应有贡献。

要发挥品种聚量优势，强化整合协同，体现真金白银的降本贡献。要适应钢铁基地产品结构调整，与时俱进引入新产品、新技术，赋能钢铁基地“四化”发展。要高效承接欧冶工业品“一体化、一贯制”管理要求，持续提升工业品供应链效率效益效能，努力成为贯通宝武“1+3+2”产业结构核心竞争力的重要组成部分。

作为宝武承担工业品采购的基层业务部门，我们充分感受到宝武“新阶段、新战略、新模式”导向明确、内涵丰富、引领有力，让我们定位更明晰、目标更坚定、行动更有方向。

扛起责任，聚焦“无人选矿”建设

宝武资源武钢资源程潮矿

生产技术中心副总经理 李鹏飞

宝武提出“新阶段、新战略、新模式”部署要求，其核心在于推动经营理念转变和管控模式深度优化，为宝武实现高质量发展锚定了方向。对矿山来说，这是一场深刻的变革，核心是确保资源安全、绿色低碳和成本竞争力。作为钢铁“第一公里”的守护者，资源人深感责任重大，必须转变发展思路，把“新阶段、新战略、新模式”要求落实到每个岗位。

“创值”比“保供”更重要，精打细算出效益。“新阶段”不是单纯追求产量，而是把每吨矿石的价值“抠”到极致。药剂多用一点、

电能多耗一点、材料多损一点，这些都是真金白银的消耗，直接削弱成本竞争力。选矿占矿山能耗60%以上，节能降耗既是绿色责任，更是降本关键。选矿必须进行技术升级，特别是攻克微细粒矿高效分选难题，优化工艺、精细操作，把每吨矿石“吃干榨净”，提升铁金属回收率指标，确保钢铁原料根基稳固。

结合程潮矿“无人选矿”建设，我们需要突破传统范式，实现从“人控”到“智控”的系统性变革。选矿远程集控岗位的运行引入数字孪生技术构建虚拟选厂，实现操作方案的预验证与优化；推行“日间人工巡检+夜间机器巡检”模式，使人工作业聚焦于复杂问题诊断与决策优化，将重复性巡查任务交由机器高效执行。通过生产模式的持续优化，实现“自动化换人、智能化无人”的进阶目标。健全创新激励机制，逐步将现行基于工时、班次统计的绩效评价体系，转向以岗位价值创造效率为核心的考核模式，确保员工能切实分享创新创效带来的收益。当员工完成从“计时劳动者”向“价值创造者”的角色转变，管控模式的深度变革方能真正落地生根。

“新阶段、新战略、新模式”要求资源行业必须转变——从“保供”转向“创值”、从“粗放”转向“精益”、从“高耗”转向“绿色”。这不仅是技术升级，更是思维和行动的革命。矿山基层管理者将勇于扛起责任，以

“钉子”精神，牢守底线，聚焦价值创造，全力打造“智能、绿色、高效”的无人选矿产线，为宝武加快建设世界一流企业贡献力量。

为战略再聚焦提供方法论

宝武碳业规划投资部

副部长 姚晓刚（主持工作）

宝武进入高质量发展新阶段，二级公司作为集团高质量发展的战略支点，要找准“方位”，提升“地位”，夯实“品位”。宝武党委书记、董事长胡望明关于“方位”“地位”“品位”的重要论述，为宝武碳业贯彻落实“新阶段、新战略、新模式”、实现战略再聚焦提供了方法论。

宝武碳业将紧紧围绕“1+X”业务组合，不断做强做优。“1”是煤化工业务，包括煤焦油深加工、焦炉煤气精制等，这是宝武碳业的基本盘、压舱石，既与钢铁产业高度协同，有力保障了钢铁生产供应链的安全，同时也是循环经济的代表，通过将煤焦油“变废为宝”，实现资源价值最大化。我们将不断加强科技创新和管理提升，推进煤化工产品高端化、制造集约化、原料多元化，同时加强区域联动，不断增强煤化工业务综合竞争力。对于碳纤维等“X”业务，直面相关产业发展中遇到的挑战和机遇，按照战略价值、市场价值、协同价值，对“X”业务发展深入剖析、重新审视，作出“进退留”等战略考量和安排。

地质环境治理项目的相关信息时，他立即与该项目的负责人取得联系，积极邀约对方到园区进行现场踏勘。当得知这个项目部也是初来乍到，亟需办理项目开办初期的各项手续时，姜迎玖主动发挥“老矿山人”的优势，发动身边的同事朋友，一起帮助解决各种手续和具体问题。热忱待人和招商团队的专业服务能力，打动了该项目部负责人，经过具体对接，当场确定了租赁意向，预缴了900多平方米租赁空间的押金。

服务品牌效应引来“金凤凰”，另一家公司听说了他这个“老矿山”的服务故事后慕名而来，主动找他询问搬迁入驻事宜。当得知另有园区也在邀约这家公司入驻时，姜迎玖淡淡地笑着说：大家都是街里街坊，您去哪家都可以，不过我们园区跟您的需求更匹配。他的爽朗与真诚，赢得了客户的青睐，顺利签订了园区1000多平方米的租赁合同。（吴刚）

管理书苑

华宝投资华宝期货总经理、党总支书记 邱战槐

“学习创新，止于至善”。只有不断学习，才能增强干事创业的能力。特别是通过阅读书籍，更能启发心智、汲取力量，在工作中找到破题解题的新思路新方法。宝武报管理版推出“管理书苑”栏目，请宝武各级管理人员推荐一本管理方面的好书，畅谈阅读感受，共同学习进步。

《情境领导者》是保罗·赫赛著的一本关于提高领导力水平的书，我是在参加了华宝投资组织的管理能力提升培训时，听了关于情境领导的相关课程，觉得实用性很强，于是买了这本书，进一步自学。区别于一般的管理类图书教导如何去提升管理能力、引导管理者建立自己的管理风格，《情境领导者》以“没有最好的领导风格，只有最合适领导方式”这一核心观点，从另一个角度揭示了如何摆脱僵化思维，实现因人而异的管理方式。

领导力本质：因材施教

书中将员工根据工作能力和意愿划分为四个类型，并配以对应的管理方式，明确指明了员工和管理方式不匹配情况下产生的不良影响。最终将员工和领导方式进行了合理化匹配。

第一类员工——热情高涨的初学者：能力弱但意愿强，需“告知式领导”（高指导、低支持），如新员工入职培训时需明确流程与标准。第二类员工——憧憬幻灭的学习者：能力弱且意愿低，需“教练式领导”（高指导、高支持），如技术骨干转型管理岗时需鼓励与试错空间。第三类员工——有能力但谨慎的执行者：能力强但意愿不定，需“支持式领导”（低指导、高支持），如资深员工面对创新项目时需自主权与资源支持。第四类员工——独立自主的完成者：能力强且意愿高，需“授权式领导”（低指导、低支持），如核心团队成员主导跨部门协作时需信任与结果导向。

给我感受最深的是，书中强调了领导的管理方式没有绝对的好坏之分，更重要的是针对不同的员工要有不同的管理方式，因材施教才达到好的效果。对员工也不应定义绝对的优劣，针对不同的任务和环境，员工可能变现不同的状态，在正确的管理下员工才能快速成长，并为企业发展贡献力量。

领导者核心能力：诊断与适配

有了员工类型和管理方式，不意味着就能实现好的管理。作为一名领导者，要有诊断与适配的能力。首先是能力维度，需要区分员工是否具备了完成该项任务的知识、技能和经验。其次是意愿维度，要识别员工的信心和动机。文中提到，大部分的领导者生活在自己管理的舒适区，仅用一种固定的方式来管理员工。而“领导风格诊断工具”正是帮助领导者快速识别员工状态，并灵活调整行为。区别于纯理论的定义，这一诊断工具提供了清晰、可操作的行动指南方式。领导者可以将书中的框架与现实中的具体任务、员工状态结合起来，明确知道自己需要做什么。

《情境领导者》有别于其他的管理类书籍，它让领导者俯下身，用动态的眼光去理解每一位员工在特定环境下的状态；它让管理者放下自我中心，以任务为导向，在行动中赋能他人，实现最终目标；它让管理能力不再是纸上谈兵的理论知识，而是有了工具箱，能切实的应用到日常管理中去。正如书中所言：“领导力不是操纵力，而是通过适配行为激发他人潜能的艺术。”这一理念，值得每一位管理者深思与实践。

“老矿山”的招商故事

——记武钢集团武钢云谷·现代矿山产业园招商主管姜迎玖



武钢集团武钢云谷·现代矿山产业园招商主管姜迎玖，日常工作中被大家称为“千里马”，经常可以看到他奔波在园区5000余亩土地上的身影。

现代矿山产业园地处武（汉）鄂（州）黄（冈）黄（石）城市圈，以整合武钢各矿山存量经营性房产及非生产性土地等不动产资源为主营业务，虽然物业面积多达28万平方米，但资产极其分散，尤其是随着铁山片矿区转型等诸多因素的制约，产业园现有物业的商铺空置率较高、租金也难有起色……困难面前如何破局？

2025年伊始，姜迎玖所属单位在年度工作会议上向全体职工提出了“极致

创效求生存、全面创效谋发展”的号召，以经营本质化盈利为目标牵引，强化持续算账经营和全面对标找差的经营思路，积极盘活存量，拓展增量，重点在招商去化上打一场“攻坚战”。

姜迎玖是个“老矿山”，对当地情况非常熟悉，不管有事没事，他都会经常去客户那里拉拉家常，看看房屋状况，聊聊生意情况，园区到处都是他的老熟人、老朋友。他是个有心人，有着敏锐的招商意识，有时看似普通的聊天，往往蕴藏着宝贵商业信息。

春节刚过，姜迎玖带领商务人员一方面向老客户进行新春拜访，一方面搜集新的客商信息。当听说大冶铁矿一处

积极响应宝武“2526”工程的号召，有力推动AI技术在企业业务场景的深度应用，激发全体员工的创新活力，重钢集团运输公司工会、团委日前联合举办了“AI领航者—全员提效创新大赛”。

本次活动吸引了近20支团队参加。选手们凭借扎实的专业功底和敏锐的创新思维，生动展现了“敢闯敢试、追求卓越”的青年风采。比赛现场，选手们围绕“智能优化运输方案”“重构业务流程”“数据分析”等关键场景展开激烈角逐，以项目路演、技术答辩等多种形式，把AI技术创新应用到解决实际问题中。部分团队借助AI创意重构传统业务流程，显著提升了运输效率，更有选手实现了从数据采集到分析报表的全流程自动化，助力降本增效。

据悉，为广泛动员全体员工积极参与，在大赛筹备期间，运输公司工会、团委精心策划，通过开展AI案例分享、资源赋能等活动，引导员工深入理解AI优化流程、提升效能的核心价值。

运输公司有关负责人表示，本次活动采用“以赛促学、学用结合”模式，有力推动了AI技术在办公业务场景的深度应用，激发了员工探索办公创新潜能，为实现提质增效奠定基础。后续，运输公司将运用优秀案例的技术技巧，充分挖掘其在各场景中的应用潜力，广泛融入运输公司“单车单机单人”组合管控举措及各业务板块；持续强化科技人才引育，全方位营造全员学AI、用AI的浓厚氛围，有效拓展创新应用边界。

参赛选手们纷纷表示：“此次比赛锤炼了我们的业务能力，让我们看到AI创新赋能企业的无限可能。”

以赛促学，以学促行。本次大赛不仅是一场技术比拼，更是一次深度创新实践。运输公司常态化开展AI技术培训，为员工搭建“学技术、用技术、创技术”的成长平台，并鼓励员工在技术攻关、流程优化、算账经营等领域勇当先锋，深化人工智能与生产经营的融合，为企业高质量发展注入智

慧动能。（岳懿）

赋能一线，激发潜能

——重庆钢铁成品车间自主管理引领生产新变革



员工成长：

助力技能提升与价值创造

自主管理模式的推行，为员工个人成长搭建起广阔平台。车间定期组织技能培训、团队建设活动，鼓励员工持续学习新知识、新技能，同时建立相应激励机制，对表现优异的个人或团队给予奖励，有效增强了员工的归属感与成就感。2024年，成品车间评选出车间级优秀管理团队1个和10名优秀员工，并予以表彰鼓励，大力弘扬身边榜样。众多员工在参与自主管理过程中，不仅专业技能得到显著提升，还挖掘出自身管理潜能，为职业生涯发展开拓了新方向。比如女党员行车班长徐欢，总结多年工作经验，提炼出“中板双钢装载汽车预错100毫米吊运操作法”，并在车间所有班组推广应用，使钢板装载生产效率提升约50%。

成效显著：

效率与效益的双丰收

自实施自主管理以来，成品车间生产效率提升约20%，成本节约约10%。更为关键的是，这种管理模式极大地激发了团队凝聚力与创新能力，营造出积极向上的氛围。客户满意度持续攀升，市场竞争力显著增强，为企业在激烈的市场竞争中赢得了更多先机。

展望未来，成品车间将持续深化自主管理实践，不断探索更多智能化、人性化管理手段，致力于构建更为高效、灵活、可持续的生产体系，为企业发展贡献更多“智”造力量。（曹开宸）



重钢集团运输公司举办“AI领航者—全员提效创新大赛”

——全员提效创新大赛

智能管理